

Igualdad retributiva entre Mujeres y Hombres

A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL



Para empezar...

A día de hoy todavía encontramos diferencias salariales entre mujeres y hombres, por ello se han tenido que desarrollar los Planes de Igualdad dentro de los que se debe considerar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual se han desarrollado mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Podemos identificar la transparencia retributiva, cuando analizamos los diferentes aspectos que se consideran en la determinación de la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

DEBEMOS COMPRENDER LOS ELEMENTOS QUE SE
CONSIDERA QUE OTORGAN VALOR A NUESTRO
TRABAJO, YA QUE ESTO SE TRADUCE EN EL SALARIO
QUE PERCIBIMOS

La transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

SE TRATA DE IDENTIFICAR LOS ELEMENTOS
SUBJETIVOS QUE INFLUYEN EN LA
DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS
HOMBRES Y LAS MUJERES



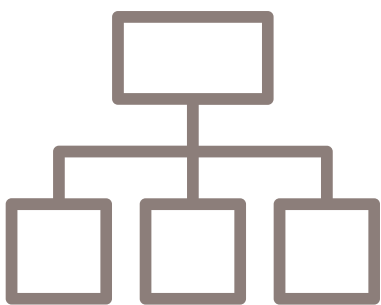
¿CÓMO PODEMOS APLICAR ESTOS PRINCIPIOS E IDENTIFICAR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

Podemos aplicarlos a través de:

1. Registros retributivos
2. La auditoría retributiva
3. El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

1. REGISTRO RETIBUTIVO

Todas las empresas tienen la obligación de contar con un Registro Retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, el cual tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.



EL REGISTRO RETRIBUTIVO DEBERÁ INCLUIR:

Valores medios de los salarios

Complementos salariales

Complementos extrasalariales

TODOS ESTOS DATOS DEBEN ESTAR DESAGREGADOS POR SEXO Y DISTRIBUIDOS POR GRUPOS PROFESIONALES O PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE IGUAL VALOR.

2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

En la valoración de puestos de trabajo son relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad.



ADECUACIÓN

Implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

TOTALIDAD

implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

OBJETIVIDAD

implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ES NECESARIO CONTAR CON UNA METODOLOGÍA ACORDE AL REAL DECRETO 902/2020.

El Instituto de las Mujeres pone a tu disposición herramientas para el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo. Están disponibles en:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

3. AUDITORIA RETRIBUTIVA

- Su objetivo es comprobar si el sistema retributivo de la empresa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte.

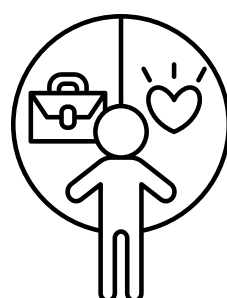
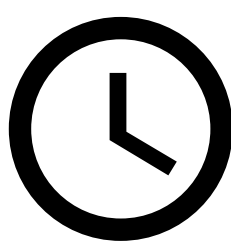
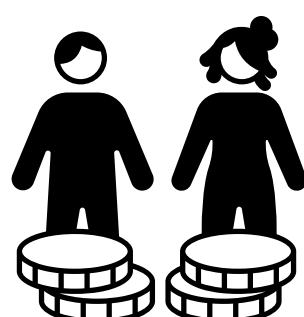
EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA REQUIERE:

a. La evaluación de los puestos de trabajo. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

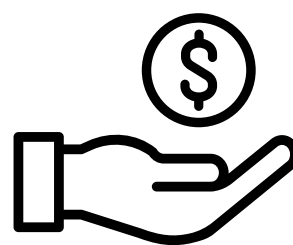
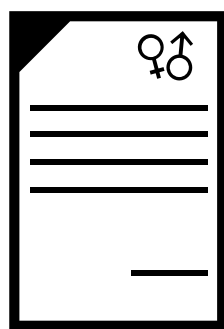
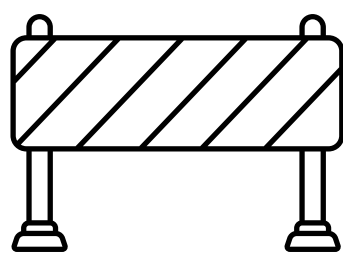
Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos

b. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

c. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.



EN LA AUDITORIA RETRIBUTIVA VAMOS A ENCONTRAR DIFERENCIAS, BRECHAS DE GÉNERO, BARRERAS EN LA PROMOCIÓN. ES DECIR, POLÍTICAS RETRIBUTIVAS DE LA EMPRESA EN LAS QUE EN MUCHAS OCASIONES EXISTEN SESGOS DE GÉNERO.



Recuerda que...

**LA AUDITORIA RETRIBUTIVA
FORMA PARTE DEL DIAGNÓSTICO
DE UN PLAN DE IGUALDAD**



LAS SITUACIONES IDENTIFICADAS EN LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, DEBEN TRADUCIRSE EN ACTUACIONES CONCRETAS ENCAMINADAS A CORREGIRLAS, LAS CUALES DEBEN SER MEDIBLES, DEBEN ESTAR PROGRAMADAS Y DEBERÁN CONTAR CON INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN QUE PERMITAN EVALUAR SU CUMPLIMIENTO

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA

